

29 juin 2017

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-15.775

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2017:SO01179

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - salarié protégé - mesures spéciales - autorisation administrative - demande de l'employeur - demande fondée sur l'inaptitude du salarié - effets - obligations de l'administration - contrôle de la réalité de l'inaptitude - détermination

Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement. Il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet serait la nullité de la rupture du contrat de travail. Ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations

Texte de la décision

Entête

SOC.

CGA

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 juin 2017

Rejet

M. X..., président

Arrêt n° 1179 FS-P+B

Pourvoi n° H 15-15.775

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par l'Association santé au travail Provence, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 30 janvier 2015 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (9e chambre B), dans le litige l'opposant à Mme Monique Y..., domiciliée [...],

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 30 mai 2017, où étaient présents : M. X..., président, Mme Z..., conseiller référendaire rapporteur, Mme Geerssen, MM. Chauvet, Maron, Déglise, Mme Farthouat-Dabon, M. Betoulle, Mmes Slove, Basset, M. Pietton, conseillers, Mmes Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, Mmes Prache, Chamley-Coulet, M. Joly, conseillers référendaires, M. A..., avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de l'association Santé au travail Provence, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme Y..., l'avis de M. A..., avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 30 janvier 2015), que Mme Y... a été engagée en qualité de médecin du travail, par l'Association santé au travail Provence ; que placée en arrêt maladie à compter du 18 février 2008, la salariée a été déclarée, à l'issue d'un double examen médical, inapte à tous les postes de l'entreprise ; que l'inspecteur du travail a autorisé son licenciement le 31 octobre 2008 ; que licenciée le 12 novembre 2008, pour inaptitude et impossibilité de

reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts, pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents ;

Moyens

Sur le moyen unique pris en ses deuxième et troisième branches :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Moyens

Sur le moyen unique pris en ses première, quatrième, cinquième, sixième et septième branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, pour la perte d'emploi, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis, alors selon le moyen :

1°/ que ce n'est que dans l'hypothèse d'un harcèlement moral que l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il attribue un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en faisant application de cette règle pour accorder à la salariée des dommages-intérêts au titre de la perte de son emploi après avoir pourtant expressément exclu l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 4623-4 et suivants du code du travail ;

2°/ qu'il appartient au salarié d'établir que son inaptitude est imputable à l'employeur, une telle preuve ne pouvant résulter de seuls certificats médicaux attestant d'un syndrome dépressif « attribué » à des difficultés professionnelles mal « vécues » ; que dès lors, en se bornant à relever que des certificats médicaux mentionnaient que « la salariée a présenté un syndrome dépressif attribué à des difficultés relationnelles au sein du travail, vécues comme une véritable persécution » pour conclure que « manifestement » les conditions de travail de la salariée avaient eu des répercussions sur sa santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 et L. 1232-1 du code du travail ;

3°/ qu'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée, licenciée pour inaptitude à la suite d'une autorisation de l'inspecteur du travail, 20 000 euros de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, et encore 30 000 euros de dommages-intérêts pour perte de son emploi dont elle a retenu qu'elle était en lien avec le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'en statuant ainsi sans que l'on puisse s'assurer qu'elle n'indemnisait pas, au moins partiellement, deux fois la perte de l'emploi, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence de préjudices distincts, a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du code civil ;

4°/ qu'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée 30 000 euros de dommages-intérêts pour perte de son emploi quand elle avait déjà perçu, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, une indemnité de licenciement réparant d'ores et déjà la perte de son emploi ; qu'en omettant à tout le moins de préciser en quoi le préjudice subi par la salariée du fait de la perte de son emploi justifiait l'octroi de 30 000 euros supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du code civil ;

5°/ que si l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations, il ne peut en aucun cas obtenir le paiement d'une indemnité de préavis ; qu'en accordant en l'espèce une indemnité de préavis à Mme Y... dont le licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail au prétexte que l'inaptitude aurait été en lien de cause à effet avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, et les articles L. 1234-5 et L. 4623-4 du code du travail ;

Motivation

Mais attendu que dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement ; qu'il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé que la salariée avait subi pendant de nombreuses années des changements de secrétaires de plus en plus fréquents, ayant entraîné une désorganisation de son service avec de très nombreux dysfonctionnements et un accroissement de sa charge de travail, que malgré ses nombreuses plaintes, l'employeur n'avait procédé à aucune modification de ses conditions de travail, lesquelles avaient eu des répercussions sur sa santé mentale, a estimé que cet employeur avait commis un manquement à son obligation de sécurité, dont la salariée était fondée à solliciter la réparation du préjudice en résultant et, ayant fait ressortir que l'inaptitude de la salariée était en lien avec ce manquement, a exactement décidé que celle-ci était en droit de percevoir, outre une indemnité pour perte d'emploi, une indemnité compensatrice du préavis dont l'inexécution était imputable à l'employeur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'Association santé au travail Provence aux dépens;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association santé au travail Provence et condamne celle-ci à payer à Mme Y... la somme de 3000 euros.

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf juin deux mille dix-sept.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour l'Association santé au travail Provence

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR, confirmant le jugement déféré, sauf sur le montant des dommages et intérêts, condamné l'association Santé au travail Provence aux dépens et à payer à Mme Y... les sommes de 11 779,74 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1177,97 euros pour les congés payés y afférents, 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, 30 000 euro à titre de dommages et intérêts pour la perte de son emploi, 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « Si le juge judiciaire ne peut pas se prononcer sur le motif de la rupture du contrat de travail de la salariée, il est compétent pour statuer sur une demande en réparation du préjudice subi en raison d'un harcèlement dont a été victime la salariée. En effet, dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il incombe à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement. Il ne lui appartient pas en revanche, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L 1152-1 à L 1152-3 du code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail. Ce faisant, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il attribue un manquement de l'employeur à ses obligations. Il convient par conséquent d'examiner les manquements que la salariée reproche à son employeur à savoir d'avoir exercé sur elle un harcèlement moral et d'avoir violé son obligation de sécurité. (

) La salariée soutient que l'employeur a commis un manquement à son obligation de sécurité à l'origine de son inaptitude médicale qui a conduit à son licenciement. En application de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs. S'agissant d'une obligation de résultat, elle a pour effet de dispenser le salarié victime de rapporter la preuve d'une faute de l'employeur et de ne permettre à ce dernier d'échapper que très difficilement à sa responsabilité. C'est ainsi que la responsabilité de l'employeur est engagée sauf s'il arrive à prouver que l'atteinte à la santé du salarié est due à sa faute exclusive ou qu'elle s'explique par des circonstances relevant de la force majeure, imprévisibles, irrésistibles et extérieures. En l'espèce, il n'est pas contesté que la salariée a enduré, pendant plusieurs années, la désorganisation de son secrétariat ; que ces changements de secrétaire de plus en plus fréquents, ont entraîné un accroissement de sa charge de travail, ainsi que de très nombreux dysfonctionnements. Elle établit par les éléments qu'elle produit qu'à de nombreuses reprises, elle s'est plainte auprès de son employeur du remplacement trop fréquent de ses secrétaires et des conséquences en résultant sur ses conditions de travail. Par exemple : -Suivant courriel du 12 août 2004, elle lui a fait part des difficultés rencontrées et du surcroît de travail en résultant : "J'ai eu beaucoup de travail en juillet, avec beaucoup de secrétariat ; étant donné que je devais insister auprès de ma secrétaire pour avoir les fiches d'aptitude et quelques dossiers complétés ; ensuite, pendant son absence, il a fallu que je reprenne en main les intermittents du spectacle de l'ATP, que je vois avec Me A. pour les réciprocités, que je réponde au téléphone afin de compléter les rendez-vous manquants, je l'ai fait manuellement, ne connaissant pas le programme de secrétaires. Bref comme vous pouvez le voir, j'ai fait tout ce que j'ai pu pour une bonne marche du service." -Le 22 décembre 2004, elle a écrit à son employeur en ces termes : "Il faut que je vous tienne au courant des dysfonctionnements de mon secrétariat afin que cela ne me soit pas attribué par la suite.[...] Enfin, en raison de la valse des secrétaires, je n'ai pas toujours eu à ma disposition les moyens pour effectuer mon travail. J'ai beaucoup de fiches à faire et je sature un peu de faire du secrétariat depuis le départ de Mme B.... Je souhaite qu'en 2005 des dispositions soient prises afin de me fournir une assistante connaissant sténo ; j'ai un secteur lourd et difficile à

gérer en secrétariat, je vous l'avais déjà dit cet été quand Linda s'est absentée pour maladie..." -Le 24 juillet 2006, elle lui a indiqué : "Je suis surprise de la fréquence de plus en plus grande des déplacements de secrétaires en dehors de son poste, ce qui commence à nuire à la bonne marche du secteur ainsi que la qualité du service rendu aux employeurs (certaines plaintes ont déjà été formulées) Je ne comprends pas le principe d'une mutation temporaire qui perturbera trop le secteur en raison de sa complexité, la formation d'un secrétaire est longue et la gestion des rendez-vous exige une parfaite connaissance des entreprises. Je vous demande un entretien, car je suis encore très préoccupée par l'avenir." -Le 25 octobre 2007, la salariée a adressé un long courrier à l'employeur au sujet des difficultés qu'elle rencontrait et a évoqué une situation de harcèlement moral. La salariée a également signalé ces dysfonctionnements dans ses rapports annuels d'activité, en ces termes : -en 2004 : "Grand dysfonctionnement au niveau du secrétariat, nonrespect des convocations, aucune coopération, formation au programme sténo tardive". -en 2006 : "Bien que chaque remplaçante fasse au mieux pour m'aider, on ne peut que déplorer un dysfonctionnement certain du secteur : le manque de suivi du secrétariat entraîne un égarement de dossiers, un non-respect des convocations semestrielles et annuelles, l'impossibilité de répondre parfois aux questions posées par téléphone par les employeurs. Il serait temps que l'association m'affecte une secrétaire médicale de manière stable, afin que mon secteur puisse aussi participer de la qualité de l'association." -en 2007 : "J'ai signé un contrat pour travailler, mais pas pour subir des procédés vexatoires et discriminatoires. Je suis en mesure d'attendre de l'association qu'elle mette tous les moyens à ma disposition pour que je puisse effectuer mon travail dans de bonnes conditions, non pas pour avoir un service déstabilisé de façon trop fréquente ces dernières années en déplaçant mes secrétaires, soit vers le laboratoire, soit vers les camions, ceci ayant porté atteinte à ma santé." Nonobstant les nombreuses réclamations de la salariée, l'employeur n'a procédé à aucune modification de l'organisation du service, pour améliorer les conditions de travail de la salariée. Le 18 février 2008, la salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie. À l'issue de la seconde visite médicale de reprise, le 17 juillet 2008, elle a été déclarée inapte à tous les postes dans l'entreprise. Elle a été licenciée le 12 novembre 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Or, il ressort des certificats médicaux du Docteur Dominique C... en date des 25 février et 20 mai 2008 que la salariée a présenté un syndrome dépressif, attribué à des difficultés relationnelles au sein de son travail, vécues comme une véritable persécution et que son état a nécessité un traitement spécifique : Deroxat, Lexomil et Stilnox. Manifestement, la salariée s'est trouvée confrontée à une organisation carencée du service qui a eu des répercussions sur sa santé mentale. Ainsi, l'employeur a commis un manquement à son obligation de sécurité à l'égard du salarié. Or, il ne démontre pas que la dégradation de l'état de santé de la salariée est dû à la faute exclusive de la victime ou qu'il s'explique par des circonstances relevant de la force majeure, de sorte qu'il doit être déclaré responsable de la dégradation de l'état de santé de la salariée, ayant conduit à son licenciement pour inaptitude le 12 novembre 2008. Il convient par conséquent de confirmer la décision entreprise. La salariée est en droit de se voir accorder des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ainsi qu'une indemnisation complémentaire visant à l'indemniser pour la perte de son emploi et une indemnisation compensatrice de préavis et ce, même si elle a été dans l'impossibilité physique de l'exécuter. Tenant l'âge de la salariée au moment de la rupture (58 ans), de son ancienneté (8 ans) de son salaire moyen mensuel brut (soit 3.926,58 euros) et compte tenu du fait qu'elle n'a retrouvé un emploi qu'à partir de décembre 2009, il y a lieu de lui allouer l'indemnisation suivante : - 11.779,74 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis (3 mois) ; -1.177,97 euros pour les congés payés y afférents ; -20.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; -30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte de son emploi. La décision qui lui a alloué la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts sera donc réformée » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE Mme Y... fait état de nombreux remplacements de ses secrétaires ; que ces remplacements ne sont pas contestés par son employeur ; que par ses courriers électroniques en date du 12 août 2004, du 25 octobre 2004, du 20 décembre 2004, du 8 mars 2005, du 24 juillet 2006, ainsi que dans différents rapports annuels Mme Y... se plaint auprès de son employeur de cette situation et de ses conséquences sur ses conditions de travail ; que l'employeur fait savoir à Mme Y... par courrier en date du 15 novembre 2006 que ces remplacements faisaient suite inévitablement aux différentes absences des secrétaires ; que par ailleurs Mme Y... conteste que le remplacement de secrétaires puisse être effectué sans son accord en application de l'article R4623-56 du code du travail ; que ces dispositions visent les cas de recrutement de secrétaires et qu'en l'espèce les remplacements de secrétaires étaient opérés en interne et ne donnaient pas lieu à recrutement ; que par ailleurs que Mme Y... se plaint également par courrier électronique en date du 4 septembre 2007 à son employeur que le secret médical et la confidentialité de son travail n'étaient pas assurés en raison de la mauvaise isolation phonique de son bureau ainsi que de la réception des mails sans son accord par une secrétaire ; que par courrier du 7 septembre 2007 l'employeur a fait savoir qu'il donnait

suite à la réclamation relative à l'isolation phonique défectueuse, mais qu'il n'avait aucune possibilité de déterminer la destination des mails des employeurs qui dépendait exclusivement de ces derniers ; que Mme Y... se plaint en outre du refus de l'employeur de lui permettre d'effectuer une permanence au mois d'août en compensation d'une semaine de congés en septembre ; que dans ses écrits l'employeur objecte que ce refus résultait des critères de priorités en usage dans l'association ; que les autres griefs évoqués par Mme Y... ne suffisent pas à prouver des agissements de harcèlement moral ; qu'en conséquence les faits invoqués par Mme Y... ne peuvent être considérés comme des agissements de harcèlement moral ; que sur le non-respect des obligations contractuelles de l'employeur, l'article L4121-1 du Code du travail dispose que « ... L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » ; que les obligations de l'employeur en application de cette disposition et des articles suivants du code du travail sont des obligations de résultat ; que par les courriers et comptes rendus annuels cités précédemment Mme Y... a alerté son employeur sur les difficultés qu'elle connaissait dans son travail ; qu'il résulte des éléments versés aux débats que l'employeur n'a pas pris en considération les difficultés particulières, sinon individuelles, de Mme Y... ; qu'en conséquence que l'employeur n'a pas rempli son obligation de préserver la santé et la sécurité de Mme Y... ;

1) ALORS QUE ce n'est que dans l'hypothèse d'un harcèlement moral que l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il attribue un manquement de l'employeur à ses obligations ; qu'en faisant application de cette règle pour accorder à la salariée des dommages et intérêts au titre de la perte de son emploi après avoir pourtant expressément exclu l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L.4623-4 et suivants du code du travail ;

2) ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les termes du litige ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions « réitérées oralement à l'audience » (v. arrêt p. 4 § 3), l'employeur faisait valoir que les changements de secrétariat étaient « tous conformes à la bonne marche du service » (v. concl. p. 9 al. 1) et qu'« en réalité, ce que voulait le docteur Y..., c'est que tout le service s'articule autour de ses propres attentes et désidératas » (concl. p. 9 § 5) ; que dès lors, en affirmant qu'« il n'est pas contesté que la salariée a enduré, pendant plusieurs années, la désorganisation de son secrétariat », la Cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

3) ALORS QUE nul ne peut se constituer de preuve à lui-même ; qu'en l'espèce, la salariée prétendait que son secrétariat était désorganisé ; qu'en se fondant sur les seules plaintes de la salariée à son employeur pour dire établie cette désorganisation, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

4) ALORS QU'il appartient au salarié d'établir que son inaptitude est imputable à l'employeur, une telle preuve ne pouvant résulter de seuls certificats médicaux attestant d'un syndrome dépressif « attribué » à des difficultés professionnelles mal « vécues » ; que dès lors, en se bornant à relever que des certificats médicaux mentionnaient que « la salariée a présenté un syndrome dépressif attribué à des difficultés relationnelles au sein du travail, vécues comme une véritable persécution » » pour conclure que « manifestement » les conditions de travail de la salariée avaient eu des répercussions sur sa santé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 et L. 1232-1 du Code du travail ;

5) ALORS en tout état de cause QU'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée, licenciée pour inaptitude à la suite d'une autorisation de l'inspecteur du travail, 20 000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, et encore 30 000 euros de dommages et intérêts pour perte de son emploi dont elle a retenu qu'elle était en lien avec le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'en statuant ainsi sans que l'on puisse s'assurer qu'elle n'indemnise pas, au moins partiellement, deux fois la perte de l'emploi, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence de préjudices distincts, a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du Code civil ;

6) ALORS QU'un salarié ne peut en aucun cas obtenir plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice ; qu'en l'espèce la cour d'appel a accordé à la salariée 30 000 euros de dommages et intérêts pour perte de son emploi quand elle avait déjà perçu, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, une indemnité de licenciement réparant

d'ores et déjà la perte de son emploi ; qu'en omettant à tout le moins de préciser en quoi le préjudice subi par la salariée du fait de la perte de son emploi justifiait l'octroi de 30 000 euros supplémentaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime, ensemble l'article 1147 du Code civil ;

7) ALORS subsidiairement QUE si l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations, il ne peut en aucun cas obtenir le paiement d'une indemnité de préavis ; qu'en accordant en l'espèce une indemnité de préavis à Mme Y... dont le licenciement pour inaptitude avait été autorisé par l'inspecteur du travail au prétexte que l'inaptitude aurait été en lien de cause à effet avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, et les articles L. 1234-5 et L. 4623-4 du Code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'aix en provence 9e chambre b
30 janvier 2015 (n°12/02927)

VOIR LA DÉCISION ➞

Textes **appliqués**

Article loi des 16-24 août 1790.

Articles L. 1226-2, L. 4623-4 et suivants du code du travail.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 18 février 2016, pourvoi n° 14-26.706, Bull. 2016, V, n° 40 (rejet).